

## P-149

### 教育担当者の役割認識と支援

長野赤十字病院 看護部

○丸山 <sup>まるやま</sup> 妙子、黒岩 <sup>くろいわ</sup> 直美

【はじめに】A病院では平成23年より新人看護職員研修ガイドラインに沿って「新人看護職員の概要」を作成した。研修責任者・研修担当者・教育担当者の役割を明確にして活動を実施している。教育担当者は新人看護職員配置部署より1名が選出される。Off-JTとOJTの連携を図り、部署の新人看護職員の教育計画の企画・新人看護職員、プリセプターの支援・新人看護職員研修の指導者として活動を行っている。教育担当者の担う役割は大きい。自己の役割認識や、必要とする支援については個々で模索し、師長・係長からの指導を受けて行っている状況である。そこで、教育担当者の役割認識と求める支援の状況を把握し、教育担当者育成に活かしていくための方向性について報告する。

【方法】新人看護職員の教育担当者13名のうち、同意が得られた6名にインタビューを行い、カテゴリー化した。

【結果・考察】教育担当者6名看護師経験年数平均21.3年部署における勤務年数平均7.1年である。厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」は半数が十分理解出来ていない。上司より依頼されて教育担当者になった。新人看護職員と関わることで必要性や目的が理解できた。業務を行いながら指導が出来るのか、この方法でよいのか一年目は手探りであった。しかし、二年目は目標に沿って個々に合わせた指導が出来た。自己の役割を認識することが出来た反面その責任の重さを感じた。指導のポイントを修得することが出来た。教育担当者会で指導の共有化が図れ、お互いの情報交換を行うことは有意義である。プリセプターへの指導や、部署全体で新人を指導していく職場風土をつくりあげた。自己の看護観の内省もでき、教育担当者としての成長に繋がった。今後は教育担当の自己評価表の作成を行い、役割認識の向上を目指すと共にメンタル面の支援を行っていくことが必要である。

## P-150

### 平成23年度OJTプログラム評価 ～アンケートと学習確認シートからの検討～

高槻赤十字病院 看護部

○井上 <sup>いのうえ</sup> 尚代、河井亜希子 <sup>ひきよ</sup>

【はじめに】従来自部署では、看護師を3つのグループに分け、診療科別に勉強会の企画・運営を行っていたが、計画通りに実施されず教育内容が臨床に反映されていなかった。そのため平成23年度は、教育担当者が年間を通じたOJTプログラムを企画・運営した。その結果、勉強会が看護実践に役立ったという意見が聞かれた。また、新人やエルダーを含めた教育体制にも良い影響が得られた。

【研究方法】対象は病棟看護師20名。OJTプログラムは、3年で一人前を目標とした初級・中級・上級の段階別かつ、自部署における診療・治療の4分類に分け34回の勉強会を計画した。教育担当者が内容・学習目標を設定し、内容を網羅する学習確認シートを各勉強会で作成した。参加できない場合はこれを提出することで参加とみなした。講師担当者は、新人以外の看護師の希望を調整し決定した。また、動機づけや認定証交付などの工夫を行った。年度末に、学習確認シート、学習内容・方法、新人教育に及ぼす影響についてアンケート調査を行った。

【結果】アンケート回収率は94.1%。学習確認シートを負担と感じた12.5%、学習のポイントが分かる68.7%、学習の参考になった47.3%であった。勉強会の参加者は0～5人、学習確認シートの提出率は85.6%。全員がプログラムに参加した。勉強会の回数は多いが、時間が30分と短く内容が細分化されており参加しやすいという意見があった。

【考察】効果的な教育をする為に、学習目標の設定、対象レベルに応じた内容を計画し参加状況を部署内に提示することで、学習意欲が継続できるように支援することができた。また、新人の学習段階が可視化され、新人教育についても効果的に行えた。今後、中途採用者に対するOJTプログラムの適応方法を検討する必要がある。

## P-151

### ICUにおける新人教育会の取り組み

名古屋第二赤十字病院 救急ICU・CCU

○宮澤 <sup>みやざわ</sup> 孝奈、志賀 <sup>したか</sup> 朋美

【はじめに】ICUでは、新人看護師と担当者の内省を促すために、共育会と題した定期的な振り返りの場を設け隔月に開催している。しかし、共育会が負担という意見が新人看護師から多く聞かれ、担当者として共育会の改善に取り組んできた。ここではこの活動成果を報告する。

【用語の定義】共育会とは、新人看護師の内省プロセスを通して互いを承認し、看護実践能力の向上を目指す会である。

【活動の実際】新人看護師が主体的にテーマを決め、運営してきた共育会の方法を2011年4月より、担当者が新人看護師のナラティブ事例からテーマを選択し、会をファシリテートするように変更した。尚、会の開催頻度や時間的短縮は行わなかった。

【結果】新人看護師からは「前半は負担だったが、後半は何でも言える場となり自分たちの役に立っている」と思えた。意見交換の仕方が分かった」という意見が聞かれ、意見交換が活発化した。担当者からは「新人看護師への関わり方や看護を振り返る機会となり、ファシリテーターの役割を学べたが、準備や運営は負担であった」という意見が聞かれた。

【考察】赤塚は急性期病院における新人看護師の職場適応への支援には、就職3ヶ月以降の業務内容の検討と業務量の軽減が重要であると述べている。新人看護師の職場適応能力を考慮すると、新人看護師が共育会を主体的に運営する方法は精神的負担になっていた可能性がある。一方、担当者が会をファシリテートしたことは、参加者の意識を自分たちが会に参画するという認識に変え、会の雰囲気改善された。これらの相乗効果から、新人看護師が自己開示し内省しやすい場を提供できたのではないかと考える。担当者の業務負担に対する対策は今後の課題である。

【結語】参加者全員が共育会に参画することで、内省しやすい場を新人看護師に提供することができた。

## P-152

### 手術室看護師の継続教育の構築

さいたま赤十字病院 中央手術室

○佐藤 <sup>さとう</sup> 陽子 <sup>ようこ</sup>

【はじめに】新人の頃は、院内・病棟内の教育体制は構築されている。手術室では、新人看護師・異動者に対しプリセプターシップを導入し、部署内のチェックリストを用い教育を行っている。しかし2年目以降の教育は、個人に自己学習や技術の習得を任せている現状があった。各年代の手術室内での到達目標が明確になっていなかった。2年目以降が育たない」という危機感を感じた。年間手術件数が増加していく中で患者の状態も多様化し、アセスメント能力の向上、専門的知識・技術・看護技術の習得が必要となっている。各個人の到達レベルに合わせた教育を行う事が必要であると考え、「手術室1年目～4年目教育計画」を作成した。手術室教育計画を実践・評価・修正を行い、継続していきけるシステムを構築した。

【方法】病棟教育係を各年代に担当を振り分け、年間教育計画を立案し共有した。2年目看護師に対し座談会、個人面接、小テストを実施した。座談会では、自由に話し合いができる環境作りを行った。個人面接では、手術経験に対する目標を各自が認識できるように働きかけた。小テストでは、それぞれコメントし各自が解答を見ながら振り返りができるよう実施した。

【結果】座談会では、病棟全体が新人に目が向いていることに対しての不安な気持ちや指導する側の指導方法にズレがあり困惑している現状を知る事ができた。個人面接では、手術経験内容や質に個人差がある事を知り、日々のスタッフ配置へ反映する事ができた。小テストでは、各自が曖昧になっていた事を振り返り自己学習に繋がることが出来た。今までは個人の学習に任せると個人差があったが共通の土台を作ることで基礎知識が統一された。各年代における課題を明確にし、年間計画を提示することで指導に一貫性を持つことができた。今回の計画を基に、今年度の現任教育を行っている。